

## 4 GENERAL HOLIDAYS

### Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards)

The *Canada Labour Code* provides for nine paid holidays per year. The following questions and answers, based on Division V of Part III of the *Code*, will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the *Code*. It is available from any Labour Program office of Human Resources Development Canada and on the HRDC website.

#### 1. What is a general holiday?

A general holiday is a special day, designated in the *Code*, on which employees, including managers and professionals, are entitled to a day off with pay.

#### 2. What are the *Code's* holidays?

New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day, and Boxing Day are the nine general holidays provided for in the *Code*.

#### 3. Can an employee be required to work on a general holiday?

Yes. The *Code* does not prohibit work on a general holiday. Employees who are required to work on a general holiday shall be paid, in addition to their regular rate of wages for that day, at a rate equal to one and a half times the regular rate of wages for the time worked on that day. However, if they are employed in a "continuous operation" (defined in question 9), they may be paid as above or be given another day off with pay at some other time in addition to pay at their normal rate for the hours worked on the holiday. Managers and professionals must be given a holiday with pay at some other time.

#### 4. Are all employees entitled to be paid for a general holiday on which they do not work?

No. Employees are not entitled to be paid for a general holiday which occurs during the first 30 days after the date they are hired.



---

Employees who work in continuous operations (defined in question 9 below) are not entitled to holiday pay if they do not report for work on a general holiday when requested to do so, or if they make themselves unavailable for work on a general holiday, for example by "booking off" as in the railway industry.

Employees must also be entitled to wages for at least 15 days during the 30 calendar days preceding the holiday in order to be eligible for holiday pay. Employees on a modified work schedule must establish eligibility according to the number of days specified in the mutually agreed upon work schedule.

## **5. Can another holiday be substituted for a general holiday?**

Yes. When the parties are subject to a collective agreement, the employer may substitute any other holiday for a general holiday provided for in the *Code*, if the substitution is agreed to in writing by the employer and the trade union. In the case of employees who are not subject to a collective agreement, an employer may substitute any other holiday for a general holiday if the substitution has been approved by at least 70 per cent of the affected employees. The employer must post a notice of the substitution for at least 30 days before the substitution takes effect.

## **6. What happens if a general holiday falls on a non-working day?**

If New Year's Day, Canada Day, Remembrance Day, Christmas Day, or Boxing Day falls on a Sunday or Saturday that is a non-working day for an employee, the employee is entitled to a holiday with pay on the working day immediately preceding or following the general holiday. If one of the other general holidays listed above falls on a non-working day, then a holiday with pay is to be added to the employee's annual vacation or granted at another mutually convenient time.

## **7. How much pay is an employee entitled to receive for a holiday on which he or she does not work?**

The employee is to receive pay as follows:

- a) if an employee is paid on a weekly or monthly basis - normal pay with no reduction for the day off;
- b) if an employee is paid on a hourly basis – the equivalent of the wages the employee would have earned for a normal day's work;
- c) if an employee's wages are calculated on some other basis – the equivalent of a normal day's pay.

---

## **8. Are part-time workers entitled to a paid holiday?**

Yes. They have the same entitlement as full-time workers, providing they meet the qualifying requirements. Also, the *Code* provides prorated holiday pay for employees who are unable to establish entitlement to wages for at least 15 days during the 30 days immediately preceding a holiday because of their terms and conditions of employment. Such employees must receive one-twentieth of the wages earned during the 30 calendar days preceding the holiday.

## **9. What is a "continuous operation"?**

A continuous operation is as follows:

- a) any industrial establishment in which, in each seven-day period, operations once begun normally continue without cessation until the completion of the regularly scheduled operations for that period;
- b) any operations or services concerned with the running of trains, planes, ships, trucks and other vehicles whether in scheduled or non-scheduled operations;
- c) any telephone, radio, television, telegraph or other communication or broadcasting operations or services; or
- d) any operation or service normally carried on without regard to Sundays or public holidays.

## **10. Are there cases where the general holiday provisions of a collective agreement apply exclusively?**

Yes. The general holiday provisions of the *Code* do not apply to employers and employees who are parties to a collective agreement that provides rights and benefits at least as favourable as those in the *Code* and where there is provision for third party settlement. The settlement of disagreements relating to general holiday issues is governed exclusively by the collective agreement.

---

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards), the *Canada Labour Standards Regulations*, and relevant amendments.

Additional copies of this publication can be obtained from:

Public Enquiries Centre  
Human Resources Development Canada  
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0  
Gatineau, Quebec  
K1A 0J9

Fax (819) 953-7260  
[www.hrdc-drhc.gc.ca](http://www.hrdc-drhc.gc.ca)

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2002  
Cat. No. MP43-345/4-2002  
ISBN 0-662-66803-0

10. Y a-t-il des cas où les dispositions du Code concernant les jours fériés ne s'appliquent pas aux employés et aux employées liés par une convention collective qui accorde des droits et avantages au moins égaux à ceux prévus dans le Code et qui prévoit le règlement des différends par une tierce partie. Le règlement des désaccords concernant les jours fériés est assujetti exclusivement à la convention collective.

Oui. Les dispositions du Code concernant les jours fériés ne s'appliquent pas aux employeurs et aux employées liés par une convention collective qui accorde des droits et avantages au moins égaux à ceux prévus dans le Code et qui prévoit le règlement des différends par une tierce partie. Le règlement des désaccords concernant les jours fériés est assujetti exclusivement à la convention collective.

Ce feuillet est publié à titre d'information seulement. A des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) et le Règlement du Canada sur les normes du travail, ainsi que leurs modifications.

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, veuillez vous adresser au : Centre de renseignements

140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0  
Développement des ressources humaines Canada  
Gatineau (Québec)  
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260  
[www.hrcd-drcg.gc.ca/](http://www.hrcd-drcg.gc.ca/)

©SA Majesté la Reine du chef du Canada, 2002  
N° de catalogue MP43-345/4-2002  
ISBN 0-662-66803-0

9. **A quel montant de rémunération les employés qui ne travaillent pas un jour férié ont-ils droit ?**

Les employés qui ne travaillent pas un jour férié ont droit, selon le cas, à la rémunération suivante :

a) si leur salaire est calculé à la semaine ou au mois, ils ont droit à une journalière de salaire normal.

b) si leur salaire est calculé suivant un taux horaire, ils ont droit à l'équivalent du salaire qu'ils auraient gagné pendant une journalière normale de travail.

c) si leur salaire est calculé d'une autre façon, ils ont droit à l'équivalent du salaire d'une journalière normale de travail.

10. **Qu'entend-on par « travail ininterrompu » ?**

Qui. Les employés à temps partiel ont droit, au même titre que les employés à plein temps, aux congés fériés payés si les conditions d'admissibilité sont respectées. Le Code prévoit en outre que la rémunération de jour férié peut être établie proportionnellement au temps travaillé dans les cas où les conditions d'emploi font que l'employé ne peut pas établir qu'il a eu droit à un salaire durant au moins 15 des 30 jours qui ont précédé le jour férié. Dans ce cas, l'employé aura droit au viingtième du salaire auquel il a eu droit au cours des 30 jours qui ont précédé le jour férié.

a) un travail dans un établissement où, au cours de chaque période de sept jours, les travaux une fois normalement commencés dans le cadre du programme régulier prévu pour cette période se poursuivent sans arrêt jusqu'à leur achèvement;

b) un travail qui a trait au fonctionnement de véhicules, notamment des trains, des avions, des navires ou des camions, que ce soit ou non dans le cadre d'un programme régulier;

c) un travail dans les communications : téléphone, radio, télévision, télégraphe ou autres moyens;

d) un travail dans un secteur qui reste normalement en activité sans qu'il soit tenu compte des imançhes et des jours fériés.

Cette expression désigne :

## 9. **Qu'entend-on par « travail ininterrompu » ?**

Qui. Les employés à temps partiel ont droit, au même titre que les employés à plein temps, aux congés fériés payés si les conditions d'admissibilité sont respectées. Le Code prévoit en outre que la rémunération de jour férié peut être établie proportionnellement au temps travaillé dans les cas où les employés font que l'employé ne peut pas établir qu'il a eu droit à un salaire durant au moins 15 des 30 jours qui ont précédé le jour férié. Dans ce cas, l'employé aura droit au viingtième du salaire auquel il a eu droit au cours des 30 jours qui ont précédé le jour férié.

a) un travail dans un établissement où, au cours de chaque période de sept jours, les travaux une fois normalement commencés dans le cadre du programme régulier prévu pour cette période se poursuivent sans arrêt jusqu'à leur achèvement;

b) un travail qui a trait au fonctionnement de véhicules, notamment des trains, des avions, des navires ou des camions, que ce soit ou non dans le cadre d'un programme régulier;

c) un travail dans les communications : téléphone, radio, télévision, télégraphe ou autres moyens;

d) un travail dans un secteur qui reste normalement en activité sans qu'il soit tenu compte des imançhes et des jours fériés.

#### 4. Les employés qui ne travaillent pas un jour férié ont-ils tous droit, sans exception, à une rémunération pour le jour férié?

Non. Les employés n'ont pas droit à une rémunération pour le jour férié si cette journée tombe à l'interieur des 30 premiers jours civils qui suivent la date où ils ont été embauchés.

#### 5. Peut-on effectuer une substitution de jours fériés?

Out. Lorsque les parties sont assujetties à une convention collective, l'employeur peut remplacer un jour férié prévu dans le Code par un autre congé, indiqué dans la convention collective, si la substitution collective est approuvée par écrit par l'employeur et le syndicat. Si les employés n'ont pas de convention collective, l'employeur doit effectuer une substitution de jours fériés si au moins 70 pour cent des employés visés sont d'accord. L'employeur doit afficher l'aviso de substitution pendant au moins 30 jours avant son entrée en vigueur.

#### 6. Qu'arrive-t-il lorsqu'un jour férié tombe un jour non ouvrable?

Quand le jour de l'an, la Fête du Canada, le jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël tombe un dimanche ou un samedi normalement chômé par les employés, ceux-ci auront droit à un congé payé le jour normalement ouvrable qui précède ou suit immédiatement ce jour férié. Dans le cas d'un jour férié autre que ceux qui sont mentionnés ci-dessus, l'employeur doit ajouter un congé payé aux congés annuels des employés ou leur accorder un congé payé à tout autre moment qui conviendra aux deux parties.

Qui. Le Code n'interdit pas aux employés de travailler un jour de plus. Toutefois, l'employeur doit verser leur salaire normal pour ce jour, majoré d'au moins cent cinquante pour cent pour les heures de travail fourries. Si les sont afféctés à un « travail interrompu » (voir la question n° 9 du présent feuillet), ils peuvent être remunérés suivant les mêmes règles, mais l'employeur peut aussi calculer leur rémunération au taux normal de salaire si leur accordé un jour de congé payé à un autre moment. Le personnel de direction ou de gestion et les membres du groupe à un autre moment. Le personnel de direction ou de gestion et les membres du groupe professionnel qui travaillent un jour ferme ont, pour leur part, le droit de prendre un jour de congé payé à un autre moment.

3. Les employés peuvent-ils être tenus de travailler un jour férié ?

Neuf jours furent sortis dans le Code, à savoir le jour de l'an, le Vendredi saint, la Fête de la Sainte-Victoire, la Fête du Canada, la Fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël.

2. Quels jours fériés sont prévus dans le Code?

Un jour ferme est un jour spécialement désigné dans le Code comme étant une journée où les employés, y compris le personnel de direction ou de gestion et les membres du groupe professionnel, ont droit à un congé payé.

## 1. Qu'entend-on par « jour férié » ?

Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail)

4 JOURS FÉRIES

# LES NORMES DU TRAVAIL

## Renseignements sur